

人と社会への配慮

人権と労働

人権の尊重

従業員一人ひとりの権利を尊重する職場づくりに努めています

基本方針

キヤノンは、役員・従業員一人ひとりが職務上の地位や役割にかかわらず、人種・宗教・国籍・性別・年齢などを理由とした不当な差別をしないことを「キヤノングループ行動規範」に明記しています。この行動規範は多言語に翻訳され、全世界のグループ会社で配布されています。

また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」などの国際規範を尊重し、基本的かつ普遍的な企業の責任を定めた「キヤノングループ 企業の社会的責任に関する基本声明」でも、労働者の人権の尊重を明確に記しています。この声明は英語で公開され、世界各国・地域の従業員がWebサイトで閲覧可能です。

また、キヤノンはさらなるCSR向上をめざし、2019年にRBA (Responsible Business Alliance)へ加盟しました。今後も従業員一人ひとりの権利を尊重する労働環境の整備に、より一層努めていきます。

人権リスクの把握

キヤノンは、各国や地域の法令、各グループ会社規程などにに基づき、現地に根ざした適切な人事管理に努めています。

2013年よりアジアを中心とした主な海外グループ生産会社※を対象に、就労可能年齢の法令遵守・健康配慮の徹底などを含む確認調査を毎年実施しています。2015年には現地の社会状況や各社の人事管理規定に沿った労働に関するガイドラインを作成し、調査結果は人事本部長ほか関連部門長にて共有されています。課題が発見された場合には、関連部門が連携し、速やかに課題の解決に取り組みます。これまでの調査の結果、問題は発生していません。

これに加え、キヤノン(株)や国内グループ会社、主な海外販売会社では定期的に従業員を対象とした意識調査を実施しています。調査結果は経営幹部に報告されるほか、社内イントラネットなどを通じて、従業員と共有しています。また、課題として特定された項目については、必要なアクションを実施し、社内風土の改革を行っています。

キヤノンはRBAに加盟後、RBAの自己評価質問票 (Self-Assessment Questionnaire)を用いて、既存事業については、主なグループ生産会社に対して事業上の人権、労働基準、安全衛生に関するリスクの洗い出しを行い、特定されたリスクに関しては重要度に応じて対策を講じていきます。

※ 調査対象は全海外グループ生産会社の従業員数の87%以上(2020年末時点)

結社の自由を含む労働基本権の尊重

キヤノンは、結社の自由や団体交渉など労働者の権利を尊重し、労使の対話を促進することで、労働に関するさまざまな課題の解決に努めています。例えばキヤノン(株)は、キヤノン労働組合との間で締結している労働協約において、団体交渉を通して会社と組合の双方が正常な秩序と信義をもって迅速に問題の平和的解決に努めることを明記しています。

このほか、「キヤノングループ 企業の社会的責任に関する基本声明」において明らかにしているように、キヤノンは各国や地域の法令に則し、経営者と従業員との誠実な対話を促進しています。

ハラスメントの防止

キヤノンでは、「ハラスメントを許さない」という考えのもと、経営幹部をはじめとしてキヤノンで働くすべての従業員にハラスメント防止を周知しています。

キヤノン(株)では、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントの禁止に加え、いわゆるマタニティハラスメントなどの禁止を明記した「就業規則」「ハラスメント防止規程」を制定しています。同規程を国内グループ会社に周知し、多くのグループ会社では同様の規程が設けられています。

また、キヤノン(株)および多くの国内グループ会社では、快適な職場環境の保持を図るために、ハラスメント相談窓口の設置や、相談担当者連絡会での情報共有を行っています。なお、従業員からの相談に関しては、プライバシーの保護など、相談者・協力者が不利益を受けることのないよう徹底しています。相談窓口へのハラスメント相談件数は近年ほぼ増減なく推移しています。

ハラスメント防止対策として、キヤノン(株)の各事業所、国内グループ会社の担当者を対象に定期的に連絡会を開催し、相談窓口の運用状況について把握・共有するほか、マニュアルの確認や対応方法の共有を行っています。

ハラスメント防止に向けた従業員教育

キヤノンは、ハラスメントの防止に向けて、研修やポスター掲示など、従業員への意識啓発に取り組んでいます。

キヤノン(株)では、職場環境の悪化による生産性の低下、メンタルヘルス問題、労災と訴訟リスク、企業の法的責任などへの対策を目的として、経営幹部や管理職および管理職候補者を対象としたハラスメント研修を開催しています。その中では、ハラスメントの実例とその報告を受けた際の対応についても取り上げています。2020年は、経営幹部や管理職および管理職候補者の260人が日本国内の研修を受講し、20人が海外帰任者を対象とした研修を受講しました。また、2020年6月の法改正を受けて、パワーハラスメントを正しく理解することなどを目的としたeラーニング教材を作成し、国内の従業員を対象として教育を実施しました。

なお、上記の研修や教育はグループ会社にも展開し、各社で従業員教育を行っています。

相談窓口の設置

キヤノンでは、「キヤノングループ行動規範」および人権に関する方針や規程の違反事項を含む、職場の悩みや労働環境の問題について従業員が自由に相談できる窓口を各グループ会社に設けています。相談者のプライバシーの保護を徹底し、相談したことで不利益な取り扱いを受けることがないよう十分な配慮がなされています。相談は、イントラネットなどを経由し、上司の許可を取ることなく直接申し込むことができます。

雇用と処遇

従業員が高いモチベーションをもって働くことができる魅力的な職場環境づくりに努めています

基本方針

キヤノンは、「真のグローバルエクセレントカンパニー」となるために、従業員一人ひとりが「エクセレントパーソン」であることが必須と考えています。

この認識のもと、向上心・責任感・使命感を尊重する「人間尊重主義」や、「実力主義」に基づく公平・公正な配置・評価・処遇を徹底しています。また、こうした人事施策と相まって、「進取の気性」が発揮される企業風土の醸成を図るとともに、次代を担う人材育成に注力しています。

行動指針「三自の精神」

キヤノンの「行動指針」は、創業期から掲げる「三自の精神」を原点としています。「三自」とは、「自発」「自治」「自覚」を指し、何事も自ら進んで積極的に行い(自発)、自分自身を管理し(自治)、自分が置かれている立場・役割・状況をよく認識する(自覚)姿勢を意味します。

キヤノンは、この「三自の精神」をもって、前向きに仕事に取り組むことをグループの全従業員に求め、全世界のグループ会社で浸透を図っています。

行動指針

- 三自の精神 自発・自治・自覚の精神をもって進む
- 実力主義 常に、行動力(V:バイタリティ)・専門性(S:スペシャリティ)・創造力(O:オリジナリティ)・個性(P:パーソナリティ)を追求する
- 国際人主義 異文化を理解し、誠実かつ行動的な国際人を目指す
- 新家族主義 互いに信頼と理解を深め、和の精神をつらぬく
- 健康第一主義 ... 健康と明朗をモットーとし、人格の涵養かんようにつとめる

人材の獲得と定着

キヤノンは、持続的な成長のために、ビジネスのグローバル化とイノベーションを推し進める優秀な人材の獲得と定着を図っています。そのため、採用・配属・育成の施策を一貫した方針のもと連携させています。

人材の獲得において、2020年はキヤノン(株)および国内グループ会社で計1,250人と積極的な採用を行いました。また、従業員一人ひとりが長期にわたって高いモチベーションを維持し、能力を発揮していただけるように、キャリアマッチング制度(社内公募制度)(→P79~80)のほか、育児や介護と仕事の両立支援制度など従業員の就業継続をサポートする各種制度の充実を図っています(→P71)。また、従業員意識調査を原則2年に1度実施し、結果は経営層を含め各部門へフィードバックして方針策定に生かすなど、従業員満足の上向上にも努めています。これらの取り組みの効果もあり、キヤノン(株)の定着率は国内における業界の中で高い水準を維持しています。国内グループ会社、キヤノンUSA、キヤノンヨーロッパ、アジア販売拠点においても定期的に従業員意識調査を実施し、従業員満足の上向上につなげています。

経営幹部のグローバル化

キヤノンは、経営幹部のグローバル化を進め、各国・地域のグループ会社の社長や役員、幹部社員に国籍を問わず適任者を登用し、地域に根ざした経営を推進しています(→P78)。

キヤノン中国では現地化推進策の一環として、積極的に現地社員を幹部に登用しています。地域責任者の現地社員率は、2013年の38%から2020年には52%に上昇しました。

生産拠点における現地人材雇用

キヤノンは、生産拠点の新設や拡張にあたって、雇用創出を通して地域の社会・経済の活性化に貢献すべく、現地で人材雇用を行っています。

例えば、キヤノンプラチンプリタイランドでは約5,900人を、キヤノンビジネスマシズフィリピンでは約4,500人を現地で雇用しています(2020年末現在)。

またアジア地区の生産拠点全体では、2007年以来継続して6万人以上の現地人材を雇用しています。

なお、雇用にあたっては、現地の最低賃金を大きく上回る給与を保証しています。

公平・公正な報酬制度

役割と成果に応じた賃金制度

キヤノン(株)は、年齢や性別にとらわれない公平・公正な人事・処遇を実現するため、仕事の役割と成果に応じて報酬を決定する「役割給制度」を導入しています。

役割給制度とは、仕事の難易度などに基づく役割等級によって基本給を定め、1年間の業績・プロセス・行動を評価して年収を決定する制度です。また、賞与には個人の業績だけでなく、会社業績も反映されます。

役割給制度は国内外のグループ全体にも展開し、すでに国内の大部分のグループ会社とアジアの生産会社に導入済みです。また、キヤノンUSA、キヤノンヨーロッパなど欧米のグループ会社やアジアの販売会社においては、従来、仕事の役割と成果に基づく賃金制度を導入しています。

給与の昇給額・昇給率、賞与の原資・支給額などについては、キヤノン労働組合と年3、4回開催する賃金委員会において、労使で定めたルールに則って支給されていることを確認し、その議事録を社員全員に公開しています。また、賃金制度の運用や改善についても同委員会において労使で議論しています。

福利厚生 の 充実

キヤノンでは、入社から退職後に至るすべてのライフステージにおいて、従業員が安心して生活を営めるよう、各種の福利厚生制度を整備しています。

例えば、食堂・体育館などの設備、職場コミュニケーションの活性化を目的とした補助金制度や共通の趣味をもつ仲間が集うクラブ活動、各地域の文化や風習を生かしたイベントや社員の家族も参加できる催しの開催など、従業員のニーズにあわせた福利厚生制度の充実を進めています。

また、キヤノン(株)および国内グループ会社では、国の社会保障制度に加えて、社員を対象とした企業年金や共済会、健康保険組合による付加給付などの制度、さらには個人の意思で加入する社員持株会や財形貯蓄、グループ生命保険などを用意しています。

企業年金制度

キヤノン(株)では、公的年金を補完し、より豊かな老後の生活に寄与することを目的に、役割等級に応じて付与される退職金ポイント制による確定給付型の企業年金制度「キヤノン企業年金」を運用しています。制度運用は会社による基金積立金によって賄われ、社員による拠出金の負担はありません。また、あわせてマッチング拠出にも対応した確定拠出年金制度も運用し、充実した保障を実現しています。

なお、国内グループ会社においてもそれぞれ独自の企業年金制度を運用しています。

総実労働時間の短縮

キヤノンは、各国や地域の法律に基づき適正な労働時間の管理と削減に取り組んでいます。

例えばキヤノン(株)では、原則として時間外労働を禁止し、働き方の見直しを推進しています。また、5日連続で有給休暇を取得できるフリーバカンス制度に加え、2019年からは上司、部下間での期初面接時に年5日以上の休暇取得計画を立てるなど、さまざまな有給休暇の取得促進を行い、2020年の年間の平均有給休暇取得日数は16.4日となりました。2020年の一人当たりの総実労働時間は1,720時間となり、総実労働時間削減に向けた活動を開始した2010年(1,799時間)と比べて79時間減少しました。

柔軟な働き方の提供

キヤノンでは各国・地域の労働慣行を考慮した柔軟な働き方を促進しています。

例えばキヤノン(株)では、2005年より厚生労働省の指針に則りアクションプラン(行動計画)を策定して柔軟な働き方を推進し、仕事と家庭の両立支援や次世代育成支援に取り組んでいます。

柔軟な働き方の推進

キヤノン(株)では、社員が個々の事情に応じて柔軟に休暇を取得できるよう、育児や介護、傷病などの理由で取得できる30分単位の時間単位休暇や、勤続年数に応じて心身のリフレッシュを目的としたリフレッシュ休暇など、各種休暇制度を整備しています。また2020年は生産性向上を目的としたテレワーク制度を導入し、時間や場所を有効活用した柔軟な働き方を推進しています。2018年からは、2021年までの3年間にわたる第六期行動計画(→P71)を進めました。

このほか、キヤノン(株)では柔軟な働き方についての従業員調査を実施し、従業員の実情やニーズを把握し、働きやすい環境の構築をめざしています。

仕事と育児・介護の両立を支援する制度

キヤノン(株)では、社員が安心して子どもを育てることができるよう、子どもが満3歳になるまで利用できる「育児休業制度」や、小学校3年生修了まで1日2時間以内の勤務時間の短縮を認める「育児短時間勤務制度」など、法定を上回るさまざまな制度を整備しています。

また、不妊治療を行っている社員を支援するために、総額100万円を上限に治療費の50%を補助する「不妊治療費補助制度」や、治療に要する期間、休暇を取得できる「不妊治療休暇制度」を整備しています。さら

に、配偶者が出産した男性社員を対象に2日間の出産休暇を取得できる制度も整備しています。

加えて、地域社会における仕事と育児の両立に貢献するため、下丸子本社に隣接する所有施設内に、地域開放型の東京都認証保育所「ポピズナーサリースクール多摩川」を開設し、約40人の子どもたちを受け入れています。

介護をしながら働く社員をサポートするため、最長1年間利用できる「介護休業制度」や、「介護見舞金」の給付のほか、1日2時間以内の勤務時間の短縮を認める「介護短時間勤務制度」など、法定以上のさまざまな制度を整備しています。

また、社員からの問い合わせに対応するため、各事業所に相談窓口を設けています。

第六期行動計画(2018年4月～2021年3月)

行動計画	施策	2020年末現在での実績
(1) 両立支援制度の利用率向上をめざし、制度の利用を推進する	<ul style="list-style-type: none"> 定期的に両立支援制度利用者の実績確認を行い、VIVID^{※1}と働き方改革推進委員会が連携し、2021年3月までに具体的な施策を検討、実施する 	<ul style="list-style-type: none"> 制度の利用実績は、従来から利用率が高い女性に加えて、男性も大幅に増加傾向にあることを確認
(2) 働き方改革をさらに推進するべく、時間外労働に頼らない働き方の促進および有給休暇取得促進の取り組みを継続し、総実労働時間を適正レベルに保つ	<ul style="list-style-type: none"> 総実労働時間をワーク・ライフ・バランスの指標とし、有給休暇取得促進の取り組みを強化し、適正レベルを保つ 	<ul style="list-style-type: none"> 年間を通して、原則として時間外労働を禁止 7月から9月をワーク・ライフ・バランス推進期間として就業時間の前倒しを実施し、継続して働き方改革を推進。前倒し期間中には従業員が自己啓発などを行える福利厚生プログラムを提供 生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの推進により、年間の総実労働時間は、全社で2010年^{※2}比79時間減
(3) 第五期に引き続き、社会貢献活動を通じて、次世代を担う子どもが参加できる地域貢献活動を実施する	<ul style="list-style-type: none"> 2018年4月から2021年3月まで継続して、地域やコミュニティなどへ働きかけを行い、貢献活動を実施する 	<ul style="list-style-type: none"> 以下の取り組みを継続的に実施 <ol style="list-style-type: none"> 環境出前授業など、子どもたちの学習を応援する独自プログラム 写真教室(ジュニアフォトグラファーズなど) ラグビー教室・ラグビー交流会(オンライン)など

※1 VIVID: Vital workforce and Value Innovation through Diversityの略。ダイバーシティ推進のための全社横断組織(→P73～74)

※2 総実労働時間削減活動の開始年

社員のボランティア活動への支援

キャノン(株)では、ボランティア活動への関心の高まりを踏まえ、社員を対象とした「ボランティア活動休職制度」を設けています。この制度は、会社の認定を受けてボランティア活動に従事する場合、1年(青年海外協力隊の場合は2年4カ月)を上限にボランティア休職を取得できるもので、2020年は1人が利用しました。

労使関係

キャノン(株)および国内グループ会社は、話し合いで解決を導く「事前協議の精神」を労使関係の基礎としています。賃金、労働時間、安全衛生、福利厚生などに関する諸施策を実行する際は、労働組合と真摯かつ十分な議論を尽くすよう努めています。

キャノン(株)は、「キャノン労働組合^{※1}」との間で、毎月「中央労使協議会」を開催しています。代表取締役会長兼社長をはじめとする経営幹部が毎回出席し、さまざまなテーマについて意見や情報を交換しています。

このほか、賃金、労働時間、安全衛生、福利厚生などに関する各種委員会も設け、労使協議のもとで制度の新設や施策の運営に取り組んでいます。2020年末時点で、キャノン労働組合の組合員数は2万6,405人、キャノン(株)の社員に占める労働組合員比率は80%となっています。

また、キャノン(株)および国内グループ会社の労使協議会として「キャノングループ労使協議会」を開いています。これは、国内グループ会社23社の幹部とキャノングループの19の単位組合が出席するもので、2020年は新型コロナウイルス感染拡大の影響により延期をしましたが、2021年は感染状況に配慮しながら開催する予定です。同協議会に加盟する労働組合の組合員数は、2020年末時点で5万4,772人、国内グループ会社23社の社員に占める労働組合員比率は83%です。

海外グループ会社においては、各国・地域の労働法制に従い、十分な労使協議による適切な労使関係を継続しています。グループ全体の社員に占める労働組合員比率^{※2}は87%です。

※1 キャノン(株)、キャノンマーケティングジャパン、福島キャノン、上野キャノンマテリアルの4社の組合員で構成される労働組合

※2 企業内労働組合がある会社を対象に算出

業務変更を実施する際の最低通知期間

キャノン(株)では、人事異動などに際して従業員の生活にマイナスの影響を及ぼすことがないように、労使協定において最低通知期間を定めています。

出向については発令日の2週間前、その他の異動については発令日の1週間前までに、対象者に対して内示を行っています。また、転居を伴う異動対象者に対しては、発令日を基準として4週間前までに異動の確認を行っています。

なお、国内外のグループ会社においても、各国・地域の法令に従って最低通知期間を定めています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

さまざまな個性や価値観をもつ人材を受け入れ、互いに高め合いながら成長する企業をめざしています

多様性尊重の方針

キヤノンでは共生の理念のもと、文化・習慣・言語・民族などの多様性を尊重するとともに、性別や年齢、障がいの有無などにかかわらず、公平な人材の登用や活用を積極的に推進しています。

キヤノン(株)では、代表取締役副社長を統括責任者とするダイバーシティ推進のための全社横断組織「VIVID (Vital workforce and Value Innovation through Diversity)」で、全社的な活動を推進しています。

また、キヤノン(株)の代表取締役副社長と国内グループ会社社長が参加するダイバーシティ推進社長会議を開催し、活動計画・実績の確認や、代表的な取り組みの共有を行っています。

このほか、キヤノン(株)では、社会における「バリア」があることで生じている困りごとや痛みを社員一人ひとりが理解することを目的に、「心のバリアフリー研修」を2019年からeラーニングで開講し、2020年までに経営幹部を含む約86%の社員が受講しました。

VIVID活動方針

- ダイバーシティを重要な経営課題の一つとして位置付け、全社の推進役として新しい制度の導入や、既存の仕組みの置き換えにとどまることなく、社員の考え方や意識そのものを変える。
- 向上意欲が高く、能力の高い人材が、活躍の機会を限定されたり、妨げられたりすることのないように、人事施策や職場環境を見直す。
- ロールモデルの輩出やモデル職場の拡大を促すために、ダイバーシティ推進の活動を社内外に広く伝え、浸透させる。

女性の活躍推進

キヤノンは、性別を問わず能力に即した平等な機会を提供するとともに、公平な処遇を徹底しています。

また、女性活躍推進法で定められている行動計画の策定と情報開示を行うとともに、法定以上の取り組みを実施しています。

キヤノン(株)では、女性管理職候補者の育成を目的とした「女性リーダー研修」を実施し、新規事業提案をテーマとしたチーム活動を通して、リーダーに求められる資質を学ぶ機会を設けています。受講生は2012年のスタートから累計で195人となり、海外拠点を含むさまざまな職場で活躍しています。これらの取り組みの効果もあり、女性管理職の人数は2011年の58人から2020年には126人に増えています。また、キヤノン(株)では、2020年に女性活躍推進法に基づく行動計画として、2025年末までに「女性管理職比率を2011年*の3倍以上とする」ことを目標と決めました。

また、育児休業から復職した社員とその上司を対象とした復職セミナーや、女性管理職によるメンタリングのほか、女性役員による講演会やインタビュー、女性管理職の体験談の紹介を通して、仕事における心掛けやライフイベントとの両立について気づきを得る機会を提供しています。

国内グループ会社においても、キャリアアップ研修や、社長と女性社員の座談会やアンケートによる意識調査のほか、社内外の女性リーダー候補者との交流会、育児休業取得者を対象とした研修など、女性のキャリア形成支援に取り組んでいます。

海外においても、2020年は中東・アフリカの各社で国際女性デーにあわせて、女性の活躍を支援する社内キャンペーン「SHE RISE プログラム」を開始しました。また、キヤノンUSAでは「WiLL (Women in Leadership Levels)」と名付けられたプロジェクトを推進し、交流会や講演会、メンタリングなどのさまざまな機会を通して女性の活躍を支援しています。さらに、キヤノンプルターニューでは「女性の活躍できる会社づくり」をめざし、労働組合と「男女平等に関する企業合意」を2019年に締結しました。2022年までに管理職に占める女性比率を33%にすることを目標に、妊娠中の労働者の就業時間調整や出産後復職時の処遇改善などを進めています。

※ VIVID発足前年

男性の育児参画支援

キヤノンでは、男女共同参画社会の実現に向け、男性の育児参画支援の取り組みを進めています。

キヤノン(株)や国内グループ会社では、育児関連制度を利用した男性社員の座談会やインタビューのほか、育児関連制度を紹介するセミナーなどを実施しています。これらの取り組みの効果もあり、キヤノン(株)の男性の育児休業取得率は、2011年の1.9%から2020年には27.7%まで増えています。またキヤノン(株)では、2020年に女性活躍推進法に基づく行動計画として、2025年末までに「男性の育児休業取得率を50%以上とする」ことを目標に定めました。

LGBTなど性的マイノリティへの対応

キヤノンは、行動規範に個人の尊重ならびに人種、宗教、国籍、性別、年齢などを理由とした差別の禁止を掲げ、LGBTなど性的マイノリティを包含した取り組みを行っています。職場におけるあらゆる差別の撤廃をめざし管理職研修で差別防止に向けた教育を実施しているほか、職場単位のミーティングなどの機会を活用し、従業員に対する理解の徹底を図っています。

LGBTなど性的マイノリティについては、バリアフリートイレの設置など生活環境面での対応を行っています。また、従業員からの相談を受け付ける社内相談窓口を設け、専任のカウンセラーがさまざまな相談に対応する体制を整えています。

ベテラン社員の活躍推進

キヤノン(株)は、経験豊かな社員が豊富な知識や技能を最大限に発揮できるよう、1977年に日本企業でいち早く60歳定年制を採用し、1982年からは63歳を上限とした定年後再雇用制度をスタートさせました。

2000年には定年後再雇用制度を一部改正し、再雇用職務の公募制度を導入しました。2007年には再雇用年齢の上限を65歳まで引き上げ、2020年12月末の再雇用者数は1,588人となりました。

障がい者の社会進出を積極的に支援

キヤノンは、国連のノーマライゼーションの理念^{※1}を尊重し、キヤノン(株)および国内グループ会社において、障がいのある方の採用を積極的に進めています。

例えばキヤノン(株)は、長年にわたり積極的に障がい者採用を行っています。障がいのある方にとって

働きやすい職場環境づくりに注力して、バリアフリー対応をはじめとした設備面の改善に努めるとともに、配属可能な職場・職務の開拓を進め、配属部署で職場にとけ込み、活躍している様子を確認しています。また、職場配属後に速やかに活躍できるよう、選考過程において職場体験や職場見学なども行っています。さらにキヤノンウィンド^{※2}では、主に知的障がいのある方を採用し、高い就業定着率を維持しながら企業理念「共生」の実現につなげています。

また、2016年に改正された「障害者雇用促進法」における障がい者の差別禁止と合理的配慮の提供の義務化に伴い、キヤノン(株)および国内グループ会社では各事業所に相談窓口を設置しました。事業所ごとに差別禁止を徹底するとともに、個別面談を実施し、避難訓練時の個別の声掛けや個別誘導など災害時の備えや、施設使用に関する配慮など合理的配慮の提供に努めています。2019年にはキヤノン(株)に専門組織を設置するなど、定着支援の強化に取り組んでいます。

また、キヤノン(株)および国内グループ会社では、聴覚障がい者と協働する職場を対象に、より円滑に業務を進めることを目的として、聴覚障がいについての正しい知識や手話などを紹介する集合研修とeラーニングを2004年から実施し、2020年までにのべ766人が受講しました。

※1 国連の国際障害者年行動計画が提起している理念で、「わたしたちの社会はさまざまな特質をもった人々の集まりであり、種々の場においても健常者と障がい者がともに存在することが人間にとってノーマルな状態であり、従ってそのような状況をつくり出すべきである」を主旨としている

※2 知的障がい者の雇用促進を目的に、2008年に社会福祉法人暁雲福祉会との合弁で設立された大分キヤノンの特例子会社

仕事と介護の両立支援

少子高齢化が進む日本では、介護を理由とする離職を防ぐことが重要な社会課題の一つとなっています。キヤノンは介護離職低減に向け、仕事と介護の両立を支援する活動を進めています。キヤノン(株)や国内グループ会社では、介護セミナーや介護従事者へのインタビューのほか、介護が必要になった際の初動対処方法や公的・社内の介護関連制度の紹介などを行っています。2020年は自治体と協力して介護セミナーをオンラインで開催し、録画映像を全社員に社内イントラネットにて配信しました。

労働安全と健康支援

従業員が安心して働ける職場環境づくりのために、安全の確保と健康支援に取り組んでいます

方針および体制

キヤノンは、安全衛生を企業経営の基盤と位置づけ、「安全なくして経営なし」を安全衛生活動の理念としています。この理念のもと、安全衛生に関する規程類を制定し、労働組合との間で締結している労働協約でも安全衛生について定めるなど、労使一体となり従業員が安心して働ける職場環境づくりのために安全の確保と健康支援に取り組んでいます。

キヤノンでは、安全衛生活動の最上位機関として、キヤノン(株)代表取締役副社長が委員長を務める「中央安全衛生委員会」を設置しています。委員会では中央安全衛生活動方針や計画を策定し、労使で労働災害の撲滅、健康の維持・増進、交通安全、防火・防災、快適な職場づくりなどを推進しています。

キヤノン(株)および国内グループ会社では、各拠点に安全衛生委員会を設置。中央安全衛生活動方針を踏まえ自拠点の実情にあわせた目標を設定して、請負会社なども含めたすべての労働者が安全に作業できるよう、健全な労働環境の構築に取り組んでいます。また、請負会社との間に安全衛生協議会を設置し、一致協力して事業所構内の安全衛生の維持・向上に取り組んでいます。

海外においても、アジア生産拠点を中心に各地域や法人ごとの状況を踏まえつつ、キヤノン(株)とともにグループ一体となって取り組みを進めています。

労働安全

キヤノンは「安全・安心」な職場環境づくりに努め、キヤノン(株)および国内グループ会社では、次の重点目標・項目に取り組みました。

2020年重点目標

1. 機械装置起因の労働災害の撲滅(0件)
2. 有害性の高い化学物質起因の重大な災害の撲滅(0件)

実施項目

1. キヤノングループ労働安全衛生マネジメントシステムのさらなる進化
2. 労働災害撲滅に向けたリスクアセスメントの定着と作業者への浸透
3. 啓発・教育の充実による安全衛生意識の向上

2020年は、機械装置起因のはさまれ・巻き込まれによる休業災害は発生していませんが、化学物質による休業災害が1件発生しました。労働災害に対しては発生現場での真因究明を実施し、職場担当者への再教育や装置の操作性改善を行うなど、教育と設備の両面で再発防止策を講じています。さらに発生拠点内で同様のリスクがないかリスクアセスメントを含めた安全総点検を実施しています。また、災害の情報は速やかに生産拠点を中心としたグループ会社に共有し、類似災害の再発防止を図っています。

キヤノングループ労働安全衛生マネジメントシステムのさらなる進化

キヤノンは、各拠点での自律的な安全衛生活動の推進をめざし、中央労働災害防止協会方式の労働安全衛生マネジメントシステムの要求事項をもとに、キヤノン(株)の基準やルールなどを確認項目に反映した「キヤノングループ労働安全衛生マネジメントシステム」をすべての拠点で展開しています。さらに拠点間の相互監査を行うことで、さまざまな問題対応策や好事例の水平展開を図っています。

2019年からは、キヤノン(株)取手事業所やキヤノンプラチンプリタイランドなどの複数の拠点で国際規格ISO45001認証を取得しています。

労働災害撲滅に向けたリスクアセスメントの定着と作業者への浸透

キヤノンでは、幅広くリスクアセスメントを実施しており、事故や疾病のリスクが高い作業を漏れなく洗い出し、適切なリスク低減措置や残留リスクの管理を行っています。機械装置起因の事故を重大なリスクと捉え、既存装置では年に1回以上定期的な見直しを行い、新規装置においても導入時にリスクアセスメントを実施しています。

2019年には新たにキヤノン全社共通のリスクアセスメント管理基準を制定。新基準の確実な実施に向けリスクアセスメント手法を学び、理解を深めるための安全衛生担当者を対象とした能力向上教育の実施や、職場管理者および作業責任者などを対象としたeラーニングコンテンツを開発しています。なお、リスクが特定された場合には関係するすべての作業者に対し、リスクの通知と教育を実施し、作業内容の理解・習得度を確認しています。

啓発・教育の充実による安全衛生意識の向上

キヤノンは、労働災害が発生した場合、国内全拠点および海外生産拠点に直ちに情報を配信するとともに、原因と対策をイントラサイトにて公開することで、類似災害発生未然防止を図っています。

このほか、常に安全衛生を意識する職場風土の醸成に向けた活動に取り組んでいます。例えばキヤノン(株)および国内グループ会社では、安全衛生教育の実施や、オリジナルの啓発ポスターやリーフレットの掲示・配布などにより、作業時の基本的な安全行動の確認・励行の啓蒙を行っています。

海外においても、日本と同レベルの労働安全衛生管理体制の構築をめざし、主に生産拠点を中心に活動を展開しています。例えば、各拠点の従業員が母国語で理解できるように、キヤノン(株)が日本語・英語・中国語・ベトナム語で作成した作業手順書や安全衛生教育用教材、ポスターやリーフレットなどを海外各拠点の実情にあわせて有効に活用しています。キヤノンベトナムでは、危険を疑似体験して安全の重要性を実感できる体感型教育施設「安全体感道場」や、リスクアセスメント活動、気づき提案制度などを通じて、社員の安全衛生意識を高め、危険の芽を事前に摘み取る活動を積極的に展開しています。

健康支援

「健康第一主義」の健康支援

キヤノンは、行動指針の一つである「健康第一主義」に基づいた取り組みが、個々の能力を最大限に発揮し大きな成果を生み出す原動力であると考え、積極的な健康経営を推進しています。

キヤノン(株)および国内グループ会社では、次の重点目標・実施項目に取り組むことを中央安全衛生委員会にて表明しています。その中にはコラボヘルスとして、データヘルス計画に基づいた健康保険組合との中長期的な健康施策目標や施策も含まれています。

中央安全衛生委員会 中期計画 (2019-2021年)

実施項目

1. メンタルヘルス対策
2. 生活習慣病対策
3. 全社員への継続的な啓発活動
4. 新型コロナウイルス感染症対策

重点目標

- 休職日数減少
- プレゼンティーイズム減少
- ハイリスク者の減少
- メタボ該当者の減少
- がん検診受診の定着

メンタルヘルス対策

キヤノンでは、国内グループ会社でのメンタルヘルス対策として、4つのケア(セルフケア、管理職によるケア、産業保健スタッフによるケア、外部機関によるケア)と一次予防～三次予防を組み合わせた各種プログラムを展開しています。特に、休復職を含む不調者支援プログラムの整備、人事や健康支援担当者の能力向上研修などを行い、対応の標準化を図っています。ストレスチェック受検率は95.0%となり、高ストレス者に対しては医師面接に加え健康相談を実施することで、高ストレス者の割合は減少傾向となっています。あわせて集団分析をもとに、各社内の各部門と連携した組織支援活動や各研修を行っています。海外赴任者に対しても、国内同様にストレスチェックの実施・フォローを行い、現地の人事担当者と連携して、メンタルヘルス対策を行っています。

生活習慣病対策

従業員のデータ分析をもとに施策の重点項目や優先順位を決定しています。例えば、10年分の健診データ分析から、メタボリックシンドロームの発症に、短時間睡眠、喫煙、運動習慣などの影響が明らかになり、施策の重点項目としています。特に睡眠については、啓発活動に加えて睡眠計を用いた個別指導を実施し、睡眠の改善だけでなく、健診結果やプレゼンティーイズムの改善にもつながっています。また、国内グループ会社敷地内禁煙を実施、禁煙セミナーやオンライン禁煙プログラムなどの施策を継続することで、喫煙率は2004年の取り組み開始から16年間で17ポイント減少しました。健康診断では、キャノン(株)と国内グループ会社で事後措置基準を統一し、重症化予防を徹底しています。ハイリスク者の受診勧奨と就業上の配慮を徹底し、特定保健指導該当者には健康保険組合と連携し専門会社による保健指導を実施した結果、特定保健指導の修了者の約65%に生活習慣の改善が見られます。がん対策では、キャノン健康保険組合のがん検診制度の活用や、疾病を抱えながら働く人への治療と仕事の両立支援にも力を入れています。

全従業員への継続的な啓発

キャノン(株)では、階層別などの継続的な教育や、「睡眠」「栄養」「運動」をテーマとしたキャンペーン活動、イントラネットでの定期情報配信の啓発活動と、ICTツールによる健康行動目標管理や社内イベント実施などを通して、自己健康管理を推進しています。また、キャノン(株)および国内グループ会社では30歳～60歳における節目年齢において、各年代の健康課題や自己管理のポイントを学習するeラーニングを毎年実施し、約85%が受講しています。

2020年はコロナ禍も踏まえたキャンペーン活動に力を入れ、免疫力向上をテーマに健康保険組合・労働組合・社内売店・食堂などとのコラボレーション栄養企画や、毎年開催のICTツールを活用したウォーキング

大会においては家の中でもできる運動も推奨しました。また、キャノン健康保険組合の「キャノン・ヘルスコール」では、国内に限らず海外勤務者も含めてさまざまな相談に24時間対応できる体制を整えています。

海外グループ会社においても、各地域の特性に応じた独自の取り組みを実施しています。キャノンベトナムでは、女性従業員への妊産婦教育や母体保護についての教育や事業所内掲示板などによる健康情報の提供、キャノンビジネスマシズフィリピンでは、歯の健康や禁煙に関する啓発を行っています。

新型コロナウイルス感染症対策

キャノン(株)では新型コロナウイルス感染症に対して、「感染防止」「相談体制」「ハイリスク者対応」「情報提供」を軸に対策を行っています。具体的には、ガイドライン・マニュアルの策定や感染防止対策備品の整備、産業医・看護職による健康相談対応や、24時間体制でのヘルスコール相談を実施。基礎疾患のある方やメンタル不調者などに対しては、必要な治療の継続、安全な勤務への支援を行っています。また、国内外で定期情報発信や産業医によるセミナーなど正しい情報を迅速に提供しています。

感染症対策

キャノン(株)では感染症予防対策の一環として、海外への出張者および出向者に対し、渡航前にHIV、マラリアを含む感染症について、厚生労働省検疫所の感染症情報を参考に教育を行っています。また、厚生労働省検疫所および外務省の情報に基づき、渡航先の国に応じた各種予防接種を会社負担で推奨しています。

請負労働者に対する健康教育

日本では、全国的に屋内外作業場における熱中症の発症率が高まっていることから、請負労働者に対する熱中症予防教育を継続するとともに、作業環境面での予防対策も実施しています。

人材育成・自己成長支援

従業員一人ひとりがキャリアを築き、活躍できる機会を提供しています

人材育成制度

キヤノンは、中長期経営計画「グローバル優良企業グループ構想フェーズVI」の主要戦略の一つに、「より競争原理の働く人事体制の構築」を掲げています。この戦略に基づき、経営、研究開発、販売などのさまざまな分野で、人材育成を推進していきます。

グローバル人材の育成

グローバル化を進めるキヤノンの事業は、世界のさまざまな国・地域に広がり、2020年末時点で353の事業拠点※があります。こうした中、国際舞台でリーダーシップを発揮できる人材の育成を強化しています。

※ 事業拠点数はキヤノン(株)および連結子会社数、持分法適用関連会社数の合計

海外グループ会社の経営層強化

海外グループ会社の経営層を対象に、キヤノン式の経営哲学の共有とグローバルな環境でイノベーションを生み出す経営幹部の養成を目的とした「グローバル経営幹部研修」を実施しています。

国際出向制度による人材の活性化

キヤノンでは、グローバルな協業やグローバル規模で活躍できる人材の育成を促進する目的で、日本から海外だけではなく、海外から日本、さらには欧州から米国など、国際間の双方向での人材交流を活性化するため、世界中のグループ会社を対象とした国際出向制度「Canon Global Assignment Policy (CGAP)」を設けています。

CGAPはグループ共通の国際出向の指針で、CGAPに基づき、各地域で出向規程を設けています。これらを組み合わせて運用することで、人材交流をさらに活性化させ、基本的な理念や仕組みを共有しながら、法律や文化などの地域ごとの特性にも柔軟に対応しています。

例えば欧米では、入社3年以上の社員のための1年間の人材交流プログラム「US / Europe Exchange Program」、アジアでは幹部候補育成を目的とした欧米での1年間の研修プログラム「ASIA CGAP」などを実施しています。

これらの制度を利用して、2020年末現在で合計928人が国際出向中です。

若手社員へのグローバル研修

キヤノン(株)では、社員が語学力や国際的なビジネススキルを身につけるために、早くから海外勤務を経験するさまざまな制度を設けています。

例えば「アジアトレーニー制度」は、30歳以下の社員を対象としたアジア現地法人での実務研修制度で、1995年にスタートし、これまでに累計118人をアジア各地の現地法人に派遣しています。業務上、英語以外の言語の使用頻度が高い国・地域では、現地の大学で約6カ月間の語学研修を受けた後、トレーニーとして約1年間現地法人で実務を経験します。また、欧米に若手人材を派遣する「欧米トレーニー制度」は、2012年にスタートし、累計68人を派遣しました。2020年からは、新入社員を対象とした「Canon Global Marketing & Sales Trainee制度」をスタートしました。将来グローバルに活躍するマーケティング人材の育成を目的に、国内外でそれぞれ1年半の販売経験や語学の習得を行います。

さらに、国際社会で通用する技術者の育成や、将来キヤノンの基幹となり得る技術の獲得を目的に、技術系社員を対象とした「技術者海外留学制度」を設けています。1984年にスタートし、これまでに累計127人が海外の大学に留学しました。欧米での研究開発体制を強化していくことも踏まえ、今後も毎年数名程度の留学生を選出していきます。

各種エキスパートの育成

技術人材の育成

キヤノンは、メーカーとしてイノベーションを創出し続けるための技術人材の確保・育成を推進しています。

例えばキヤノン(株)では、機械・電気・光学・材料・ソフトウェアなど専門分野ごとの教育体系を整備し、長期的な視野に立って次世代を担う技術人材を育成しています。中でもこの5つの主要分野では、それぞれ「技術人材育成委員会」を設置し、新入社員から若手、技術リーダーに至るまで、階層に応じた育成体系を構築し、研修や施策を実行しています。また、解析技術など分野横断型の研修も実施しています。2020年は各分野あわせて197講座の研修を開催し、国内グループ会社含めてのべ5,337人の技術者が受講しました。

またキヤノン(株)は、2018年にソフトウェア技術者を育成する「Canon Institute of Software Technology (CIST)」を設立。製品のソフトウェア開発を担当する技術者のスキルアップから、新入社員や職種転換をめざす社員の基礎教育まで、体系的かつ継続的な人材育成に取り組んでいます。このほか、ソフト系の技術人材育成として、国立情報学研究所が主催するスーパーアーキテクトを育成する「トップエスイーコース」に5人、早稲田大学が主催するAI・IoT・ビッグデータ技術分野のビジネススクールである「スマートエスイーコース」に4人を派遣しています。



ソフトウェア技術者を育成するCIST(東京・下丸子)

生産拠点におけるグローバルなものづくり人材育成

キヤノンでは、キヤノン(株)のものづくり推進センターが中心となって、生産活動を支える人材の育成に注力しています。

2020年は同センター主催による研修を海外の3カ所の生産拠点で計11回開催し、39人が受講しました。

また、海外生産拠点で独自の教育を推進するために、管理監督者や工場技能者などを対象に技術・技能研修や職場管理研修の講師を育成する「トレーナー養成研修」にも力を入れ、2020年は5回開催し、15人が受講しました。

さらに、国内と同一水準の「技能検定制度」を海外拠点にも導入・運用し、2020年はタイ、ベトナム、中国、マレーシアの計8拠点において、成形、実装、プレスなどの7職種で検定を実施し、494人が受検しました。

人材育成体系

キヤノン(株)では、従業員のモチベーションや専門性の向上を支援していくために、「階層別研修」「選択研修」「自己啓発」で構成される教育体系を整備しています。

階層別研修では、役割等級別に必要な意識および知識やスキルの修得に加え、行動指針を中心に行動意識の醸成を図るほか、連動する形でeラーニングを含む選択研修と自己啓発支援を行っています。これらの研修では、ハラスメントの防止やコンプライアンスの徹底などのプログラムも取り入れています。

経営人材の育成については、「経営塾」「Canon Leadership Development Program (LEAD Program)」を実施しています。経営塾は、事業部長や所長などの上級管理職を対象に一流の経営リーダーたる人材の育成を図るものです。代表取締役会長兼社長が塾長を務め、政治・外交・経済・科学技術などのエキスパートを講師に迎えて開催され、これまでに多くの役員を輩出しています。またLEAD Programは、リーダー候補者の意識を経営視点に切り替えた上で、リーダーシップの醸成や戦略立案力・実践力の強化を図るプログラムで、管理職各階層の登用前後の研修や登用前のアセスメントとして実施しています。今後は経営人材に加え、グローバル人材、技術人材、ものづくり人材など、次代を担う人材を計画的に育成する取り組みを一層強化していきます。

なお、キヤノン(株)における2020年の社員一人当たりの平均研修時間は約15時間で、平均研修費は約16万7,000円でした。また、国内グループ会社および海外販売会社での社員一人当たりの平均研修費は約8万3,500円でした。

キヤノン(株)のキャリア形成支援プログラム

■業績とキャリアについての定期面接制度

役割給制度のもと、社員一人ひとりの役割達成度と行動を評価するために、期初・中間・期末の年3回、上司と部下の面接を行っています。面接では、役割、目標、達成状況に加え、部下が記入した「キャリアシート」に基づき今後のキャリアについて確認しています。

評価結果の通知では、より高い成果の達成と行動の改善に向けた助言と指導をあわせて行います。部下は自分の強みや弱みを具体的、客観的に受け止め、さらなる成長へとつなげるとともに、上司は今後の育成計画に活かしています。

■キャリアマッチング制度

社員の主体的なキャリア形成をサポートする仕組みとして「キャリアマッチング制度」(社内公募制度)を設けて、適材適所の人材配置や人材の流動化・活性化を図っています。2020年は同制度を利用して189人が異動しました。

また、未経験の領域の仕事にチャレンジする意欲のある社員に対して、あらかじめ研修を実施してそのレベルに応じた業務に配置する、研修と社内公募を合体させた「研修型キャリアマッチング制度」も実施しています。

■ その他のキャリア形成支援

学ぶ機会を多様化し、自己啓発意欲の高い従業員のキャリア形成を支援するために、週末や「ワーク・ライフ・バランス推進期間※」の終業後に受講できる研修として、モバイル受講が可能なeラーニングコンテンツの開設を推進しています。2020年は約5,000人の従業員が受講しました。

※働き方改革の一環として、7月から9月に実施している就業時間前倒しの期間

■ 定年後を見据えたキャリアプラン・ライフプラン研修

社員が定年退職後の人生をより豊かなものにできるよう、50歳・54歳時に「クリエイティブライフセミナー」を実施しています。ライフプランやキャリアプランについて考える機会を早い段階で設けることにより、60歳以降の準備を自立的かつ計画的に進められるようになっています。

■ 組織活性化の支援

キヤノンでは、「人と組織の成長」と「業務成果の達成」の同時実現をめざし、組織開発の専門部門を設け、多様化する組織課題に応じたコンサルティングとその後のサポート、階層別トレーニングなどの組織活性化支援を行っています。2020年までに国内外のグループ会社を含む、のべ460部門、1万6,000人の支援を行っています。

功績をたたえる多様な認定・表彰制度

キヤノンは、多様な認定・表彰制度を設けて、グループ社員の功績を評価しています。

「Canon Summit Awards」は、キヤノングループの活動および製品分野において、社業の発展に多大な貢献をしたグループ内の企業、部門、チームおよび個人を表彰しています。このほか、発明および知的財産活動に貢献した社員に対する「発明表彰」や、品質向上や生産性向上に貢献した優れた活動に対する「品質表彰」や「生産革新賞」、幅広い技能でものづくりに貢献した個人に対する「マイスター認定・表彰」、卓越した技能をたたえ、キヤノンに必要な技能の伝承を図るための「キヤノンの名匠認定・表彰」、優れた環境活動を表彰する「環境表彰」、調達機能の強化に大きく貢献した活動を表彰する「調達革新表彰」などを実施しています。

キヤノン(株)の人材育成体系

役職		階層別研修	選抜研修	選択研修 (集合・eラーニング)	自己啓発支援
事業部長			キヤノン経営塾		
所長 工場長	上席	LEAD III	グローバル 経営幹部研修 グループ会社 社長研修	グローバル研修(語学・海外赴任(候補)者・TOEICほか) PC研修(MS-Office・OS・HTML・セキュリティほか) 外部研修・講演ほか ものづくり研修 知的財産・調達・品質・環境・ロジスティクス・CEほか	ヒューマンスキル コンセンチュアルスキル研修 PC研修 語学研修 通信教育
部長	主席	LEAD II	生産幹部育成研修		
課長	主幹	LEAD I	海外マネージャー選抜研修		
課長代理 職場長	主任	新任課長代理 職場長研修 新任G4研修	生産関連部門 マネジメント研修		
一般社員		新任G3研修	グローバルスタッフ研修		
		新任G2研修	アジア/欧米 トレーニー制度 技術者海外 留学制度		
		新任G1研修			
		新入社員研修 中途入社者研修			
内定者		内定者研修			